



TITLE:

批判的实在論に基づく特異な職務 の創発に関する研究(Abstract_要 旨)

AUTHOR(S):

笹井, 俊輔

CITATION:

笹井, 俊輔. 批判的实在論に基づく特異な職務の創発に関する研究. 京都大学, 2020, 博士(経済学)

ISSUE DATE:

2020-03-23

URL:

<https://doi.org/10.14989/doctor.k22225>

RIGHT:

学位規則第9条第2項により要約公開; 許諾条件により要旨は2020-04-01に公開

(続紙 1)

京都大学	博士（経済学）	氏名	筈井俊輔
論文題目	批判的实在論に基づく特異な職務の創発に関する研究		
<p>（論文内容の要旨）</p> <p>本論文の主題は、ポストモダン主義の組織論の観点から、組織における職務分業体系は環境適応と機能分化だけによって決定されるのではなく、むしろ、職場の人間関係や物理的環境によってもその職務の生成が影響されるという点についての分析である。この問題は、機能主義的な近代組織論への懐疑から発せられる。従来、業務はシステムとしての職務体系の構造や有効性によって機能分化し変動すると考えられてきた。だが、このような捉え方では、日常の業務の同一化や創発について説明することができない。例えば、組織進化論者は、機能分化によらない「偶然」の職務形成を「特異な職務（idiosyncratic jobs）」の発生と選択・淘汰の進化プロセスとして説明する。しかし、特異な職務がどのように発生し、同じ業務として同一化されるかについては論じることができていない。近代組織論の枠内では、具体的な行為や社会的実践までもが、職務体系の構造や有効性によって分析・評価され、職場の人間関係や物的環境からコンティンジェントに立ち現れる過程が捨象されるからである。そこで本論文では、人と人、人と物との相互作用に着目し、特異な職務の創発メカニズムを明らかにすることを試みた。</p> <p>本論文の構成は次の通りである。第1章では、特異な職務の創発メカニズムをめぐる理論的問題を検討する。第2章では、それについての存在論的・認識論的想定に関するメタ理論分析が重要であることを論じる。第3章では、批判的实在論を基礎として「特異な職務の創発過程」についての分析枠組を構築する。そして、以下の公準を提唱する。第一に、特異な職務は、特定の法則に基づく機能分化によって発生するのではなく、種々の事象を導く生成メカニズムやその因果力としての職務を条件として創発することである。換言すれば、特異な職務は社会的実践である。第二に、特異な職務は、社会的なものと物質的なものに対する行為主体の関係から創発するということである。第三に、特異な職務が組織や個人の存在論的な問題であるということである。すなわち、人々は特異な職務の創発を通じて、ある特定の「企業」や「チーム」などの存在様式を形成する。</p> <p>以上のメタ理論分析に基づく既存理論の批判的検討と批判的实在論に基づき再構築した分析枠組に従って、特異な職務の創発に関する事例分析を行った。第4章では、スポーツ・トレーニング組織の事例分析を行い、組織の物理的な環境が組織ルーチンの遂行性に与える影響を明らかにした。第5章では、サテライトオフィスにおける業務創発を調査対象にし、物的構造と主体性の関係を意存的・自存的な次元に分けて分析することで、従業員チームの相互作用を通じて情報技術や自然環境が新しい業務実践に取り込まれる過程を描写した。さらに、新たな技術の利用形態と従業員のアイデンティティ形成への影響も論じた。第6章では、住宅営業の同行営業を対象にして、OJT（On the Job Training）を通じた特異な職務の構築プロセスを分析した。ここで明らかになったのは、OJTにおける能力開発が商談スペースや商材、顧客との関係によって条件づけられるだけではなく、上司や部下の信念や自由裁量の行使から影響される面である。</p>			

(論文審査の結果の要旨)

実際の企業組織においては、経営学が想定する大企業を基準とした標準的職務構造モデルと異なり、個々の文脈に沿った独自の職務が形成されることがよくある。これは従来、組織論では、「特異な職務」として議論され、ベンチャー、中小、変革期の組織において頻繁に見られる。特異な職務は、従来のハーバート・サイモンらが発展させた近代組織論による経営環境に適応した機能分化と構造変動という図式では十分に説明できない。単なる突然変異でありやがては標準的なものに収斂すると説明されてきた。だが、実際には、多くの企業で特異な職務は残り、標準的職務構造モデルと異なる独自の発展を見せることがよくある。こうした点で、近代組織論の分析枠組は、特異な職務の創発過程の分析に関して、アポリアを持つことを、ポストモダン主義や批判理論の組織理論からは批判されている。本論文は、実証主義と解釈主義の理論を批判し統合的に発展している批判的实在論に立脚する組織理論を基にして新たな組織分析の枠組を独自に発展させる。つまり組織の日常世界では、特異な職務の創発過程は、標準的な職務構造モデルではなく、むしろそれぞれの、企業組織における固有で具体的な人間関係と物的環境のあり方とその相互作用により大きく影響されるという観点を示した。

本論文の経営学的な貢献は大きく三つある。第一に、特異な職務の生成現象に関する分析枠組は、近代組織論によるものだけではなく、ポストモダン主義組織論における主流の解釈主義や、実践理論にもとづくものもまた、批判的实在論から見ると、物的構造の与える影響の議論が不十分であると批判する。そして、個々の職場において、その時々職場関係と物的構造の相互作用のあり方が、実際の職務構造の創発現象を誘導するという新たな理論的視点を示している。第二に、Bhaskar (1998) 等に始まる批判的实在論の観点の下で、Volkoff & Strong (2013) らの「アフォーダンス」の議論を発展させて、物質環境の影響について主観的な物質性と客観的な物質性とが相互作用する過程が、実際の特異な職務生成に影響するとの組織の分析図式を独自に提出する。第三に、こうした新たな分析枠組を用いて、スポーツ・トレーニング組織、職場におけるテレワークの導入、OJTなどの典型事例における特異な職務の生成過程の事例分析を試論的に行い、その分析枠組の妥当性を検証している。

だが、本論文にも大きく三つの課題が残されている。第一に、批判的实在論と並んでよく議論される主流のアクターネットワークセオリー (ANT)、アセンブラージュ理論、実践理論との分析図式の対比が十全ではなく、本論文の説明図式の説明力の独自性をさらに練り上げる余地が残っている。第二に、本論文は「アフォーダンス」の観点を発展させて、職務活動や人間関係に対する物質環境の影響について、独自に提出した主観的な物質性の影響を示す「意存的物質性」という新概念で分析しているが、その説明力が十分に示されているとはいえない。第三に、三つの事例分析に関しても、本論文の新たな分析図式が従来のANTや実践理論と比べてより高い説明力を持つことが十分に示されているといいきれない。しかし、こうした課題も、今後の筆者の研究の発展によって解明が進むと思われる。

よって、本論文は博士(経済学)の学位論文として価値あるものと認める。また、令和2年1月30日、論文内容とそれに関連した事項について試問を行った結果、合格と認めた。なお、本論文は、京都大学学位規程第14条第2項に該当するものと判断し、公表に際しては、その出版を予定しているために、当該論文の全文に代えてその内容を要約したものとすることを認める。